



ESTUDIO DE MERCADO LABORAL para personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional y ANÁLISIS DE IMPACTO del programa de asilo
Fomento de la integración sociolaboral y trabajo en red

[RESUMEN EJECUTIVO]



CEA(R)

Comisión Española
de Ayuda al Refugiado

Autoría:

Javier González Abeytua (Grupo Cooperativo Tangente)

Marina Onetti (Grupo Cooperativo Tangente)

Pablo Lage (Dinamia Sociedad Cooperativa Madrileña)

Dirección técnica:

Javier González Abeytua (Grupo Cooperativo Tangente)

Equipo técnico:

Marina Onetti (Grupo Cooperativo Tangente)

Pablo Lage (Dinamia S. Coop. Mad.)

Coordinación de este informe: Raquel Santos y Carmen Ruiz Espinosa

Nota sobre confidencialidad:

Debido a las posibles repercusiones para las personas participantes en el informe, los testimonios incluidos en este informe han sido anónimos para impedir su identificación. Los verbatim que se relatan se corresponden a casos reales y tenemos el consentimiento de las personas protagonistas para su uso.

© Oficinas centrales de CEAR

AVDA, GENERAL PERÓN 32 2º DCHA.

28020 MADRID

TF. 915980535

FAX: 915972361

www.cear.es

www.empleo.cear.es



Este estudio se realiza dentro del programa **Fomento de la Integración Socio laboral y trabajo en Red (FISR). Acciones de Formación, Inserción Laboral y Red Ariadna**, n.º de expediente **PI-170321-EN092** subvencionado por la Dirección General de Migraciones y cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE), según lo dispuesto en la Resolución de 21 de marzo de 2017 de la Dirección General de Migraciones por la que se convocan subvenciones en el área de protección internacional y para la atención sociosanitaria en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes de Ceuta y Melilla y dentro del programa **Fomento de la Integración Laboral (FILA). Acciones de Formación e Inserción Laboral**, n.º de expediente **PI-180425-EN092** según lo dispuesto en la Resolución de 25 de abril de 2018, de la Dirección General de Migraciones, por la que se convocan subvenciones en el área de protección internacional y para la atención socio sanitaria en los centros de estancia temporal de inmigrantes de Ceuta y Melilla – Prioridad V.

Entidades financiadoras:



SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Presentación CEAR	4
Resultados del estudio	5
Ocupaciones con mejores perspectivas para la inserción del colectivo en el mercado laboral:	5
1 Vendedores/as en tiendas y almacenes	5
2 Cocineros/as asalariados/as	6
3 Ayudantes de cocina	7
4 Trabajadores/as de cuidados personales	8
5 Auxiliares de enfermería	9
Condicionantes endógenos para la inserción laboral del colectivo.	14
Recomendaciones	18



PRESENTACIÓN CEAR

La Comisión Española de Ayuda al Refugiado, CEAR, **lleva desde 1979 defendiendo el derecho de asilo y los derechos humanos**, promoviendo el desarrollo integral de las personas refugiadas que vienen huyendo de conflictos bélicos o de violación de DDHH, solicitantes de asilo, apátridas y migrantes con necesidad de protección internacional y/o en riesgo de exclusión social.

A lo largo de más de cuatro décadas, CEAR ha trabajado activamente en la **defensa y promoción del derecho de asilo** en España con el objetivo de avanzar en su reconocimiento y de garantizar el acceso al procedimiento de protección internacional con todas las garantías de la ley.

Dentro del Área de Empleo, CEAR desarrolla distintas líneas de actuación para la mejora y promoción de la empleabilidad del colectivo, dentro de los cuales se encuentra el proyecto Fomento de la Integración sociolaboral y trabajo en red (FISR) dirigido a personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional. Dicho proyecto, cofinanciado por el MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL y el Fondo Social Europeo (FSE) se enmarca dentro del Sistema de Acogida e Integración para solicitantes y beneficiarios de protección internacional, del estatuto de apátrida y de protección temporal en España.

Este informe, elaborado por el Grupo Cooperativo Tangente y Dinamia S. Coop por encargo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), analiza el mercado laboral para las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional y el impacto del programa de **Fomento de la Integración Sociolaboral y el Trabajo en Red (FISR)** en el acceso al mercado de trabajo de este colectivo. Encontrar un trabajo en el país de acogida es uno de los retos más importantes para las personas solicitantes o beneficiarias de protección internacional. Con el fin de facilitar su inserción laboral, así como superar los obstáculos para dicho acceso, se considera fundamental la elaboración de un estudio del mercado laboral adaptado a los perfiles profesionales de las personas atendidas en el programa al no existir este tipo de datos en las estadísticas laborales sobre nuestro colectivo en particular.

La herramienta principal de trabajo en el marco del proyecto son los **ITINERARIOS INTEGRADOS DE INSERCIÓN LABORAL INDIVIDUALIZADOS** que se conciben como un sistema de trabajo en el que, de forma individual, las/los profesionales realizan las tareas de información, asesoramiento, seguimiento, acompañamiento, evaluación e intervención con las personas beneficiarias del proyecto. En dicho proceso, se tienen en cuenta las circunstancias particulares de cada individuo y se aplican los objetivos transversales del Fondo Social Europeo (FSE): la integración de la perspectiva de género; el impulso y transferencia de acciones innovadoras; el fomento de las NTIC (nuevas tecnologías de la información y comunicación); el fomento del cuidado y respeto al medioambiente y la aplicación del partenariado, así como el fomento de la no discriminación y la inclusión social.

Para el desarrollo de este estudio se ha analizado abundante documentación sobre el Programa FISR 17-18, sobre el mercado laboral de los territorios objeto de estudio, también se ha implementado un cuestionario a una muestra de personas beneficiarias del Programa FISR y se han desarrollado 12 entrevistas individuales y grupales a personal técnico de CEAR, 3 grupos de discusión con personas beneficiarias del Programa y 3 grupos con personas expertas en empleo. Los grupos de discusión se han desarrollado en las delegaciones de Las Palmas de Gran Canaria, Valencia y Madrid. Todo ello, con el objetivo de obtener una panorámica del contexto y los condicionantes para el acceso al mercado laboral de las personas beneficiarias del programa y yendo más allá del conjunto de personas solicitantes y beneficiarias de asilo. Fruto de este trabajo se presenta a continuación un Resumen ejecutivo con los aspectos más destacados del mismo.

RESULTADOS DEL ESTUDIO

Ocupaciones con mejores perspectivas para la inserción del colectivo en el mercado laboral:

Tras un pormenorizado análisis de las tendencias del mercado laboral, observando la evolución en la contratación y de las ocupaciones más demandadas en las provincias objeto de estudio (Valencia, Alicante, Sevilla, Málaga, Barcelona, Bizkaia, Gipuzkoa, Álava, Navarra y Las Palmas de Gran Canaria) se ha realizado una selección de las ocupaciones con mejores perspectivas y atendiendo a los siguientes criterios:

- Número de contrataciones por tipo de ocupación y variaciones interanuales.
- Ocupaciones consolidadas o emergentes.
- Representación de las diversas realidades contextuales en los territorios.

Atendiendo a estos criterios se han seleccionado las siguientes ocupaciones:

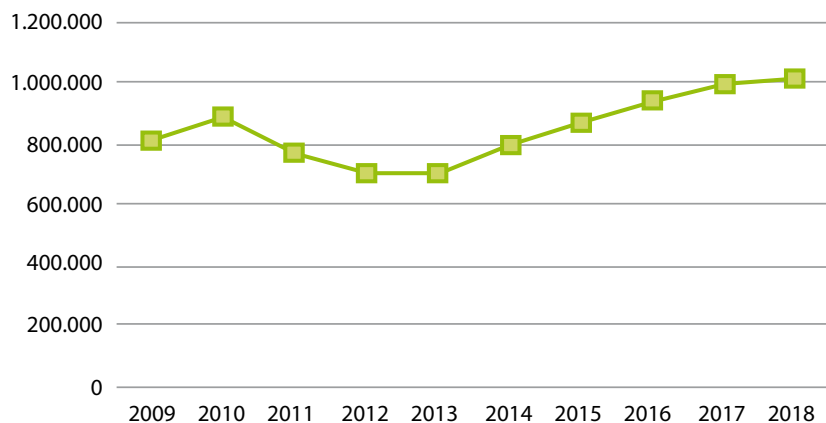
- Vendedores en tiendas y almacenes
- Cocineros/as asalariados/as
- Ayudantes de cocina
- Trabajadores/as de los cuidados personales
- Auxiliares de enfermería
- Peones del transporte de mercancías y descargadores

Por cada una de las ocupaciones seleccionadas se ha desarrollado un exhaustivo análisis sectorial y territorial atendiendo además al marco de competencias requeridas para que desde el personal técnico de CEAR se puedan modular y acompasar las acciones formativas necesarias para la cobertura del puesto.

1 | Vendedores/as en tiendas y almacenes

Para dar respuesta a los objetivos planteados, el estudio se ha desarrollado con un enfoque multimétodo, mediante la aplicación conjunta de técnicas de carácter cuantitativo y cualitativo, que a continuación se detallan: Una de las ocupaciones que genera mayor número de contratos (1.017.090), con una variación positiva de 1,9%. Muestra unas tasas de crecimiento sostenidas desde 2013.

Gráfico 20. Evolución de la contratación (10 años) (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018



Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

El 74% de las contrataciones se realizan a mujeres, por grupos de edad, el mayor crecimiento de las contrataciones se da en los menores de 18 años, entre 18-24 y las personas mayores de 44 años. La población extranjera representa el 12,7% del total de contratos efectuados en 2018. Con respecto a la tipología de la contratación, más del 83% son contratos temporales y el 61,8% es a jornada parcial. Madrid y Barcelona son los territorios donde más se concentran las contrataciones (superior al 13% en ambos casos). En relación con el colectivo de extranjeros, el mayor incremento de las contrataciones se produce en Gipuzkoa (31,5%), Álava (29,6%) y Bizkaia (24,9%)

Tabla 1. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018

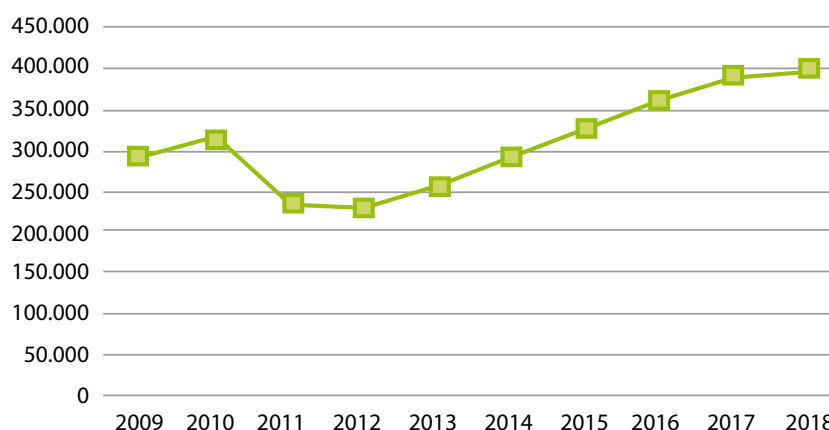
Provincias	Contratación				
	Población total			Población extranjera	
	Nº	Var. Inter	(%) Provincial	Nº	Var. Inter
Málaga	45.731	-0,85%	4,5%		
Sevilla	41.882	3,67%	4,1%	1.893	12,28%
Las Palmas	38.932	-0,04%	3,8%		
Barcelona	137.321	4,14%	13,5%		
Alicante	41.699	-3,34%	4,1%	6.253	5,84%
Valencia	44.531	7,04%	4,4%	4.997	11,99%
Madrid	141.433	7,58%	13,9%		
Navarra	15.124	-2,41%	1,5%	2.031	15,73%
Álava	8.810	1,54%	0,9%	1.146	29,64%
Gipuzkoa	18.818	-0,57%	1,9%	2.029	31,50%
Bizkaia	34.022	1,66%	3,3%	2.499	24,89%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

2 | Cocineros/as asalariados/as

Se han realizado 396.859 contratos en 2018, con una variación positiva del 2% con respecto al año anterior. Muestra unas tasas de crecimiento sostenidas desde 2012.

Gráfico 21. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (cocineros/as asalariados/as). 2018



Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

La distribución por sexo es paritaria (50,2% hombres y 49,8% mujeres), Por grupos de edad, el mayor crecimiento de las contrataciones se da en las personas mayores de 40 años (específicamente en los mayores de 44). La población extranjera representa el 22, 4% del total de contratos efectuados. Con respecto a la tipología de la contratación, casi el 85% son contratos temporales, y el 54,7% es a jornada completa. Madrid y Barcelona son los territorios donde más se concentra las contrataciones (en torno al 10% en ambos casos), aunque su evolución difiere, siendo positiva en Madrid (3,5%) y negativa en Barcelona (-1,6) En relación con el colectivo de extranjeros, el mayor incremento de las contrataciones se produce en Gipuzkoa (22,2%), Álava (19,9%) y Alicante (12,2%).

Tabla 2. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (Cocineros/as asalariados/as). 2018

Provincias	Contratación				
	Población total			Población extranjera	
	Nº	Var. Inter	(%) Provincial	Nº	Var. Inter
Málaga	19.627	-0,96%	4,9%		
Sevilla	18.539	3,22%	4,7%	1.317	9,02%
Las Palmas	12.524	0,64%	3,2%	3.231	6,49%
Barcelona	38.380	-1,57%	9,7%		
Alicante	16.404	1,12%	4,1%	5.720	12,24%
Valencia	15.843	4,34%	4,0%	3.808	9,49%
Madrid	43.246	3,49%	10,9%		
Navarra	4.779	-3,57%	1,2%		
Álava	2.389	7,95%	0,6%	446	19,89%
Gipuzkoa	7.214	7,93%	1,8%	1.491	22,21%
Bizkaia	7.557	9,25%	1,9%		

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

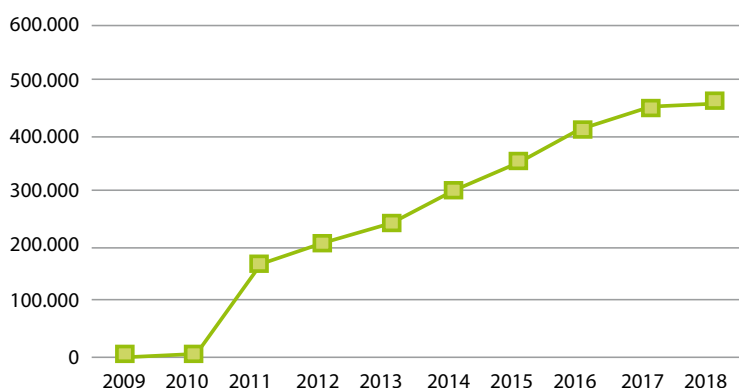
Atendiendo a la formación y competencias, se requiere formación Profesional (media y superior) y una experiencia de más de 2 años. Dada la vinculación con la ocupación que se analiza posteriormente “Ayudante de Cocina”, puede representar, para aquellas personas que actualmente desarrollen la actividad citada, una oportunidad de crecimiento profesional y especialización en el sector. Asimismo, representa un sector en el que CEAR ha formalizado convenios con grupos empresariales relevantes.



3 | Ayudantes de cocina

Se han realizado 467.558 contratos en 2018 (ligeramente superior a la ocupación de Cocineros/as asalariados), con una variación positiva del 3,2% con respecto al año anterior. Muestra unas tasas de crecimiento sostenidas desde 2011.

Gráfico 22. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (ayudantes de cocina). 2018



Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

A diferencia de la ocupación de Cocineros/as asalariados, en este caso la contratación a mujeres es mayoritaria (59,4%). Por grupos de edad, el mayor crecimiento de las contrataciones se da especialmente en las personas menores de 18 años (16,2%) y en las mayores de 44 años (8%). La población extranjera representa el 26,5% del total de contratos efectuados. Con respecto a la tipología de la contratación, casi el 88% son contratos temporales y el 53,1% es a jornada parcial. Aunque Madrid y Barcelona son los territorios donde más se concentran las contrataciones (7,8% en ambos casos), las diferencias con el resto de provincias son menos significativas que en las ocupaciones analizadas previamente, destacando asimismo Málaga (6,1%), Valencia (4,9%) y Alicante (4,7%). En relación con el colectivo de extranjeros, el mayor incremento de las contrataciones se produce en Sevilla (17,8%) y Navarra (16,5%).

Tabla 3. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (ayudantes de cocina). 2018

Provincias	Contratación				
	Población total			Población extranjera	
	Nº	Var. Inter	(%) Provincial	Nº	Var. Inter
Málaga	28.445	8,39%	6,1%		
Sevilla	16.723	5,31%	3,6%	1.494	17,82
Las Palmas	16.780	-4,83%	3,6%		
Barcelona	36.576	-3,08%	7,8%		
Alicante	22.087	4,29%	4,7%	7.799	5,73
Valencia	23.108	5,42%	4,9%	5.988	11,34
Madrid	36.243	2,55%	7,8%		
Navarra	5.549	-1,89%	1,2%	1.718	16,47
Álava	2.488	10,48%	0,5%		
Gipuzkoa	4.098	0,64%	0,9%		
Bizkaia	5.622	-7,33%	1,2%		

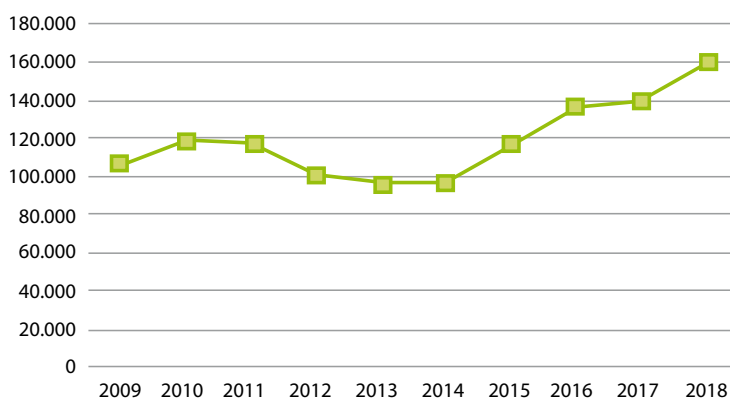
Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Atendiendo a la formación y competencias, no hay una exigencia concreta de formación, aunque suele requerirse la ESO. Suele explicitarse una experiencia previa de 1 año.

4 | Trabajadores/as de cuidados personales

Ocupación con un número relevante de contratos (159.714) y sobre todo con un importante crecimiento, del 14,7%. Desde 2014, el número de contrataciones casi se han duplicado.

Gráfico 23. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (trabajadores/as de cuidados personales. 2018)



Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

El 95 % de las contrataciones se realizan a mujeres, siendo un sector muy feminizado. Por grupos de edad, el mayor crecimiento de las contrataciones se da especialmente en las personas menores de 18 años (43,5%) y en las mayores de 44 años (19%), aunque en el resto de grupos de edad también es elevado. La población extranjera representa el 11,2% del total de contratos efectuados, aunque como veremos con una tendencia creciente. Con respecto a la tipología de la contratación, el 94,5% son contratos temporales, y el 83,7% es a jornada parcial. Madrid es el territorio donde más se concentra las contrataciones (12%), seguido de Sevilla (7,4%). En relación con el colectivo de extranjeros, el mayor incremento de las contrataciones se produce en Sevilla (73%), Gipuzkoa (65,9%) y Madrid (41,7%).

Tabla 4. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (trabajadores/as de cuidados personales). 2018

Provincias	Contratación				
	Población total			Población extranjera	
	Nº	Var. Inter	(%) Provincial	Nº	Var. Inter
Málaga	6.113	17,38%	3,8%	709	33,27%
Sevilla	11.891	26,08%	7,4%	550	72,96%
Las Palmas	2.444	17,22%	1,5%	2.187	20,63%
Barcelona	8.824	5,78%	5,5%		
Alicante	2.793	17,35%	1,7%		
Valencia	3.182	6,24%	2,0%		
Madrid	19.105	30,58%	12,0%	5.588	41,68%
Navarra	2.178	19,08%	1,4%		
Álava	684	18,34%	0,4%		
Gipuzkoa	2.600	19,38%	1,6%	549	65,86%
Bizkaia	3.636	-7,83%	2,3%	337	21,22%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

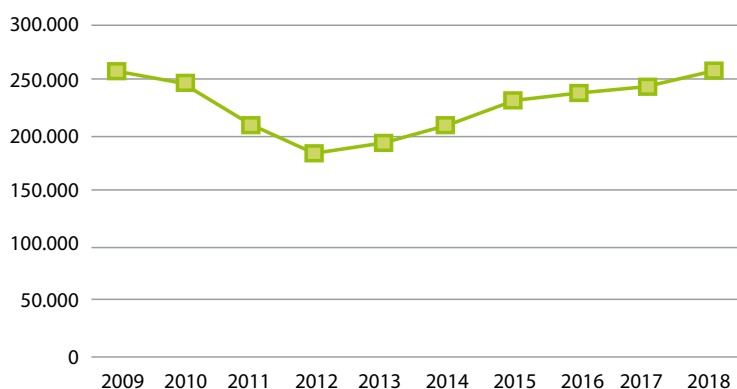
Si bien es cierto que en este sector hay una significativa presencia de empleo sumergido, se ha seleccionado por la proyección que tiene tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Aunque el contexto económico es incierto, parece existir una previsión de mayor dotación presupuestaria de la Ley de dependencia. En este

sentido, la apuesta por la adquisición de competencias técnico-profesionales requeridas en el marco de la Ayuda a Domicilio puede representar una oportunidad para la movilidad dentro de este sector, en puestos de mayor especialización y con mejores condiciones laborales.

5 | Auxiliares de enfermería

Ocupación en la que se han realizado un total de 260.159 contratos, con una tasa de crecimiento del 6,2%. Desde 2012 se percibe un crecimiento sostenido.

Gráfico 5. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (auxiliares de enfermería). 2018



Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Al igual que el resto de ocupaciones vinculadas al sector de los cuidados, la tasa de contratación femenina es muy elevada (85%). Por grupos de edad, el mayor crecimiento de las contrataciones se da especialmente en las personas menores de 18 años (43,1%), mientras que en el resto de grupos de edad no hay diferencias significativas (entre el 6 y el 8%, a excepción de las personas entre 30 y 39 años, donde apenas hay crecimiento). La población extranjera representa el 8,3%, inferior a otras ocupaciones seleccionadas. No obstante, el crecimiento de esta población dentro del sector es manifiesto, aunque territorializado (provincias del País Vasco, Navarra y Barcelona). En términos globales, Barcelona es la provincia donde se concentra mayor número de contratos, representando el 27% del total, muy superior a Madrid, donde no llega al 10%.

Tabla 5. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (auxiliares de enfermería). 2018

Provincias	Contratación				
	Población total			Población extranjera	
	Nº	Var. Inter	(%) Provincial	Nº	Var. Inter
Málaga	5.814	8,61%	2,2%		
Sevilla	4.937	-1,12%	1,9%		
Las Palmas	3.249	-0,40%	1,2%		
Barcelona	70.121	7,72%	27,0%	7.319	18,09
Alicante	3.972	3,22%	1,5%		
Valencia	8.673	-1,41%	3,3%		
Madrid	25.450	1,66%	9,8%		
Navarra	9.985	-2,80%	3,8%	649	21,76
Álava	1.515	26,67%	0,6%	276	40,82
Gipuzkoa	7.731	5,63%	3,0%	917	46,96
Bizkaia	16.138	0,89%	6,2%	820	49,91

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Atendiendo a la formación, se requiere Formación Profesional (grado medio) y una experiencia de, al menos, 1 año. De los datos detallados en la ficha se desprende el potencial de crecimiento de esta ocupación, vinculada al ámbito de los cuidados, lo que puede representar una oportunidad de inserción en un sector profesionalizado.

PRINCIPALES CONDICIONANTES PARA EL ACCESO AL EMPLEO:

Para la inserción laboral se han identificado una serie de condicionantes que hemos clasificado en:

- Exógenos a la intervención del Programa FISR.
- Endógenos a la intervención del Programa FISR.

Para el análisis de estos nos hemos aproximado tomando en consideración:

- Determinantes sociodemográficos,
- Condicionantes estructurales,
- Análisis del impacto del programa FISR

Las fuentes de información empleadas para la triangulación de esta información han sido;

- La revisión bibliográfica
- El análisis de los resultados de la encuesta
- La información extraída del trabajo cualitativo de entrevistas y grupos focales.

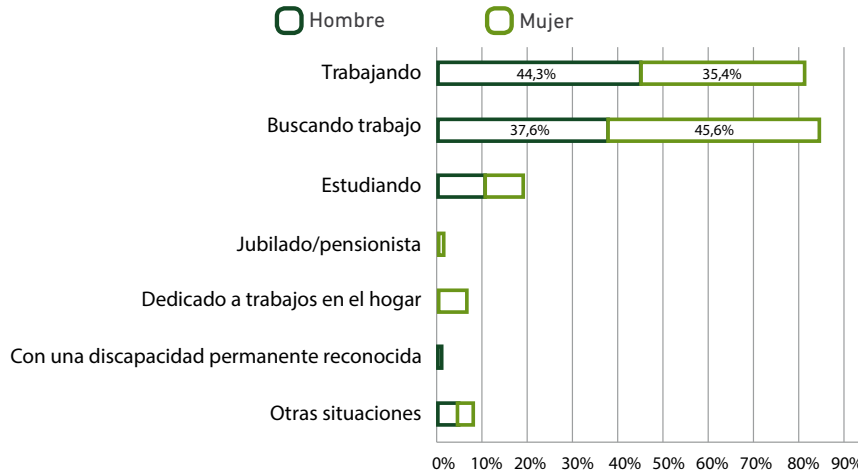
El análisis trata de aproximarse a la inserción sociolaboral desde diferentes ángulos y para ello se analiza el cruce entre las variables estructurales como, por ejemplo: Sexo, Edad, Nivel de estudios etc. con otras variables de como la situación laboral, las condiciones de trabajo, la homologación de estudios. En otras ocasiones se ha realizado un análisis multivariable, lo que nos ha permitido aproximarnos con mayor complejidad a los condicionantes para la inserción sociolaboral, como por ejemplo a través del cruce entre la participación o no en el Programa FISR (condicionante endógeno) y la edad o el sexo de las beneficiarias (condicionantes exógenos) con el éxito en la inserción laboral. Así hemos podido determinar la influencia del programa para la inserción sociolaboral en un sexo u otro o en los diferentes grupos de edad.

Fruto de este análisis se han identificado una serie de elementos que consideramos muy relevante señalar:

Por sexo, la tasa de empleo es más elevada en el caso de los hombres, 8,9 puntos porcentuales superior a las mujeres. Detrás de estas diferencias, parecen existir razones estructurales (como los roles de cuidados) que dificultan la inserción de las mujeres.



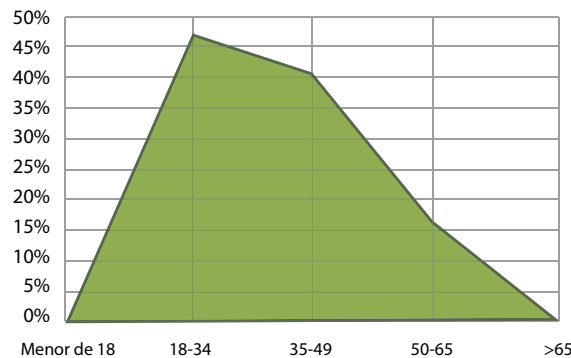
Gráfico 26. Situación laboral por sexo



Fuente: elaboración propia

Según la edad, la mayor tasa de empleo se concentra en las personas entre 18 y 34 años, disminuyendo progresivamente, con los niveles más bajos en el grupo de mayores de 50 años.

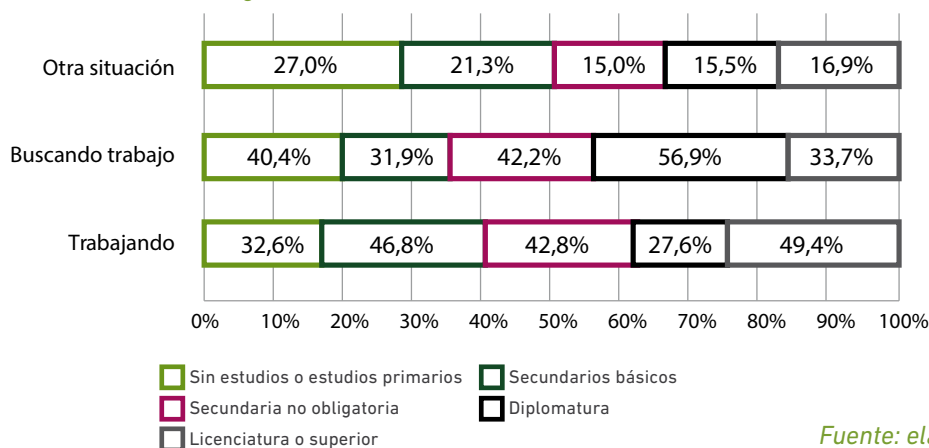
Gráfico 27. Personas trabajando según rangos de edad



Fuente: elaboración propia

Casi el 50% de las personas con estudios superiores tiene un empleo en la actualidad, mientras que en las personas sin estudios se reduce al 30%, la tasa de empleo de quienes disponen de una diplomatura, entre las que la mayoría son mujeres, que es la más baja de todos los grupos (27,6%).

Gráfico 28. Situación laboral según nivel de estudios



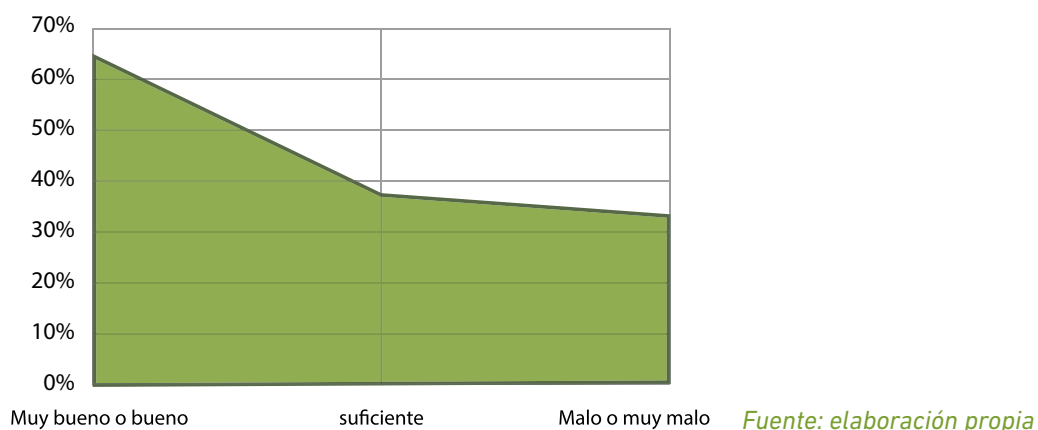
Fuente: elaboración propia

En relación con el nivel formativo, el proceso de **homologación y/o reconocimiento de titulaciones** es clave. Este es un proceso largo y complejo, plagado de trabas por parte tanto de las administraciones públicas españolas, como las del país de origen. El 30% no ha podido homologar sus estudios, el 8,7% lo está actualmente tramitando, mientras que solo el 11% lo ha logrado. El 28% ni siquiera lo ha intentado.

Las personas solicitantes y beneficiarias de asilo disponen de niveles formativos sensiblemente superiores a la población extranjera -se triplica el peso de personas con formación universitaria.

El idioma es sin duda uno de los condicionantes más señalados. Disponer de un nivel de castellano elevado contribuye significativamente al acceso al empleo, con diferencias de 30 puntos porcentuales con respecto a quienes tienen un nivel bajo.

Gráfico 29. Personas trabajando según el nivel de castellano a la llegada



Con respecto al **lugar de origen**, las personas procedentes de América tienen una tasa de empleo más elevada que las personas de otros continentes. El peso creciente de las personas procedentes de Venezuela, que tienen un nivel de empleabilidad más elevado -disponen de un nivel formativo mayor a la media. De hecho, y en comparación con nacionales de otros países latinoamericanos, tienen una tasa de empleo 6,5 puntos superior.

Tabla 71. Situación laboral según continente de procedencia

Situación laboral	Continente					Total
	África	América	Asia	Europa	Apátrida	
Trabajando	49	106	8	18	1	182
	36,0%	45,7%	32,0%	39,1%	9,1%	40,4%
Buscando trabajo	55	94	13	15	8	185
	40,4%	40,5%	52,0%	32,6%	72,7%	41,1%
Otra situación	32	32	4	13	2	83
	23,5%	13,8%	16,0%	28,3%	18,2%	18,4%

Fuente: elaboración propia

Se ha podido constatar como el marco legal que regula la situación administrativa de las personas solicitantes de protección internacional supone un fuerte condicionante en el proceso de integración, no solo en relación con el acceso al mercado laboral, sino también sobre el acceso a la vivienda, etc.

La provisionalidad de los permisos, estar sujeto a renovaciones semestrales y la pérdida inmediata del permiso de trabajo y residencia una vez denegado, condicionantes que generan mucha inseguridad en los agentes empleadores.

El no poder tener carnet de conducir por norma general, dificulta las opciones de inserción, más si cabe en el sector del transporte y la logística, en fuerte expansión.

Con la brecha temporal que se produce entre el periodo máximo establecido para la resolución de los expedientes, de 2 años, tiempo durante el cual tienen permiso de trabajo y, el tiempo estipulado por la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social,¹ para solicitar el arraigo, fijado en 3 años. Este año de diferencia aboca a muchas personas a trabajar de forma irregular, con todo lo que ello supone: empeoramiento de las condiciones de trabajo, pérdida del capital acumulado y ruptura de las trayectorias laborales etc.

La duración del programa como un hándicap para la inserción sociolaboral. Los dos años subvencionables se consideran insuficientes para desarrollar los objetivos de inserción, dada la diversidad de casos y situaciones de partida existentes, ya sea por el conocimiento del idioma, el nivel educativo, la situación familiar, psicosocial u otros condicionantes

Los efectos de la duración del FISR se concretan en dos ámbitos de forma explícita. Por un lado, en la capacidad para el aprendizaje del idioma y por otro lado, desincentiva la homologación de las titulaciones, que supera los tiempos previstos en el FISR, primando el objetivo de inserción en el corto plazo.

Existen dinámicas estructurales del mercado laboral que se suman a los condicionantes expuestos con anterioridad. La idiosincrasia del mercado laboral surgido de la crisis ha acentuado las condiciones de precariedad pre-crisis. A ello se añade la "segregación" del mercado para las personas extranjeras, en puestos de trabajo de menor cualificación y en condiciones de mayor precariedad.

Esta segregación, como hemos visto, afecta sobremanera a las mujeres, en sectores con un peso elevado de la informalidad en las relaciones laborales, elevadas tasas de temporalidad y jornadas reducidas

Condicionantes endógenos para la inserción laboral del colectivo.

En este apartado trataremos de desgranar algunas de las conclusiones extraídas a raíz del análisis del funcionamiento de programa y sus resultados. Tomamos como referencia aquellos aspectos directamente relacionados con el programa y tratamos de aislar la influencia de cada uno de ellos, si bien debemos tomar en consideración la intervención como un conjunto de actividades interrelacionadas y destinadas a un fin.

El FISR se constituye como la principal intervención que desarrolla CEAR en materia de empleo. En las dos convocatorias objeto de análisis se han atendido a un total de 3.732 personas, concentrándose principalmente en la delegación de Madrid (31%) y en Las Palmas (17%), entre ambas suman casi la mitad de participantes. Las principales pautas que determinan la participación en las actividades del programa son la edad y el sexo. Por un lado, las personas jóvenes (18-34 años) son quienes tienen un nivel de cobertura menor. Por otro, las mujeres participan en mayor medida en el conjunto de actividades, mientras que los hombres lo hacen de forma más selectiva.

¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-544>

Las personas participantes en el programa tienen una tasa de empleo 10,3 puntos porcentuales superior que los no participantes. Los hombres acceden un 9% más que las mujeres al mercado laboral.

Tabla 73. Situación laboral en función de la participación o no en el programa de empleo de CEAR

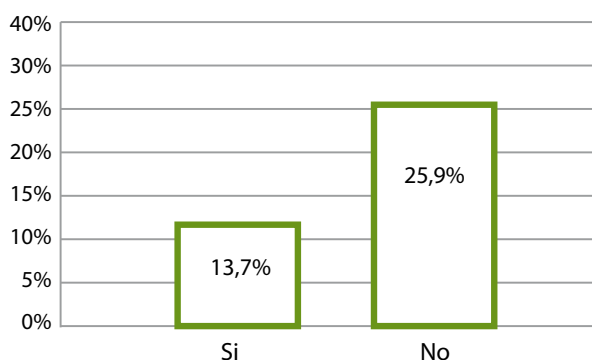
Situación laboral	Participación en el programa de empleo de CEAR		Total
	Sí	No	
Trabajando	59	44	103
	48,8%	42,3%	45,8%
Buscando trabajo	47	44	91
	38,8%	42,3%	40,4%
Otra situación	15	16	31
	12,4%	15,4%	13,8%
Total	150	300	450
	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Las actividades realizadas en el marco del programa que tienen mayor influencia en la probabilidad de acceder a un empleo son la orientación laboral -quienes han realizado esta actividad tienen una tasa de empleo 20 puntos superior con respecto a quienes no lo han hecho-, y el asesoramiento para el emprendimiento 13 puntos superior.

Atendiendo al tiempo empleado en la **búsqueda de empleo**, el porcentaje de personas participantes en el programa que llevan un año o más buscando trabajo es 12 puntos inferior a lo no participantes.

Gráfico 38. Personas que llevan más de un año buscando trabajo según su participación en el programa de empleo de CEAR



Fuente: elaboración propia

Del análisis del conjunto de la muestra (ambos grupos incluidos), se observa cómo casi el 50% emplea menos de 3 meses, el 20,7% entre 3 meses y un año y el 21,6% restante más de un año.

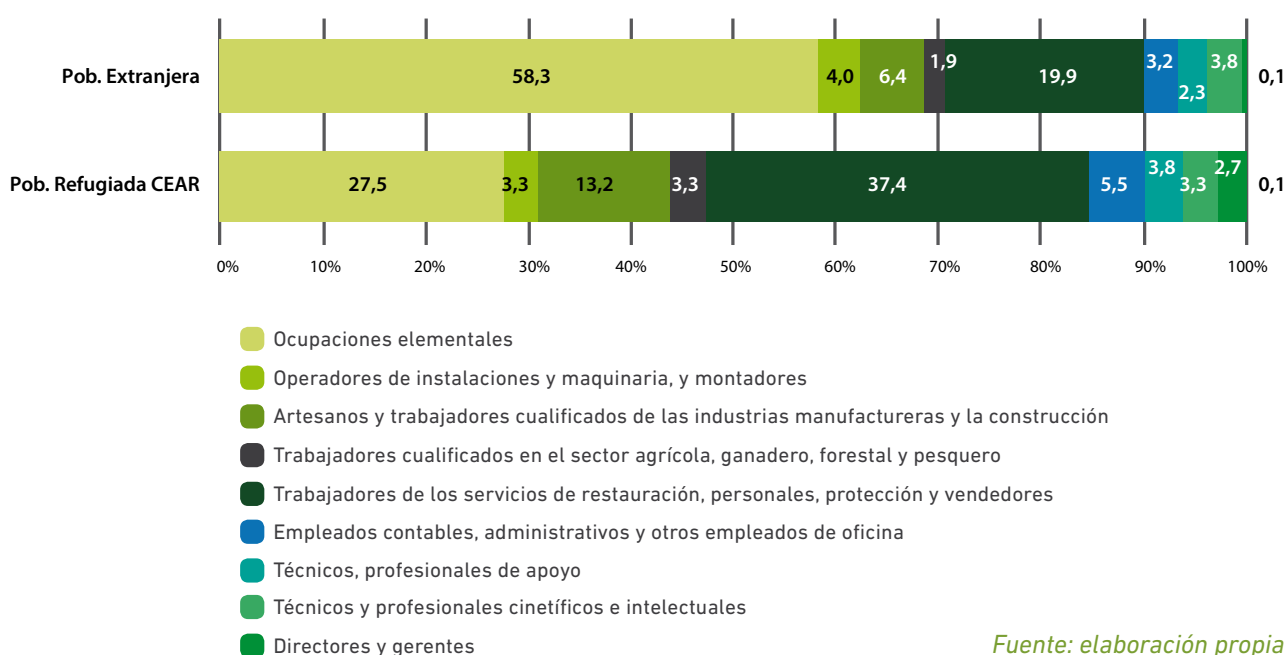
Las personas más jóvenes y con mayor nivel de estudios son las que emplean menos tiempo en la obtención de un trabajo. Por el contrario, los perfiles que más dificultades tienen son quienes cuentan con estudios básicos, con un nivel de castellano bajo o que forman parte del grupo de edad entre 50 y 65 años.

Los servicios de hostelería y restauración se configuran como el principal **sector de actividad**, representando el 27% del total de contrataciones de la población refugiada objeto del presente estudio. Le sigue el sector doméstico (15,2%), los servicios de comercio (11,7%) y la construcción (11,1%). El peso del resto de actividades

es sensiblemente inferior, con una horquilla que va entre el 6,4% de los servicios de salud y el cuidado de personas hasta el 1,2% de los servicios de protección y seguridad y el sector textil.

En relación con los **grandes grupos ocupacionales**, existen diferencias importantes entre la muestra analizada de personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional y la población extranjera. Las personas objeto de estudio se emplean en mucha menor proporción en ocupaciones elementales (más de 20 puntos porcentuales de diferencia), lo que puede deberse al mayor nivel educativo y a la propia configuración de la muestra, en la que pueden estar sobrerrepresentadas algunas provincias, derivado de la mayor presencia de CEAR en ciertos territorios.

Gráfico 39. Contratación de la población refugiada y extranjera según grandes grupos poblacionales



Fuente: elaboración propia

Las **principales ocupaciones** son: camareros/as asalariados (9,5%), cocineros/as asalariados (8,9%), los y las trabajadoras de cuidados a domicilio (7,3%), seguido de los/as empleadas domésticas y del personal de limpieza (6,7% en ambos casos). A cierta distancia se sitúan los peones de mercancías y descargadores (3,3%) y los/as vendedoras en tiendas y almacenes (2,8%).

Las personas que han participado en el programa de empleo de CEAR presentan un recorrido laboral menos fragmentado, habiendo accedido a menor número de empleos (2 trabajos de media) que aquellas personas que no han participado (2,5 trabajos de media).

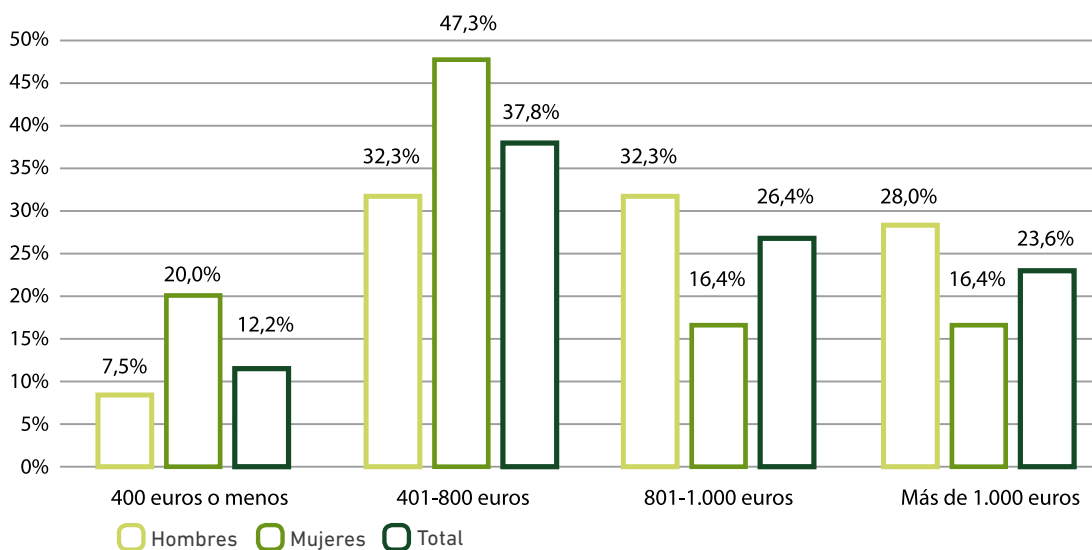
El 18,7% del conjunto de la muestra trabaja sin contrato, no encontrándose diferencias significativas derivadas de la participación en el programa.

Las mujeres son más vulnerables al pluriempleo que los hombres con una diferencia de 5,4 puntos. A su vez el colectivo de personas entre 50 y 65 ven incrementada la posibilidad de tener pluriempleo en un 11% respecto de los más jóvenes.

Las mujeres trabajan 10 horas de media menos que los hombres. Esto se debe a que el 43,3% de ellas trabaja 20 horas o menos, siendo la franja más mayoritaria, 26 puntos porcentuales más que los hombres.

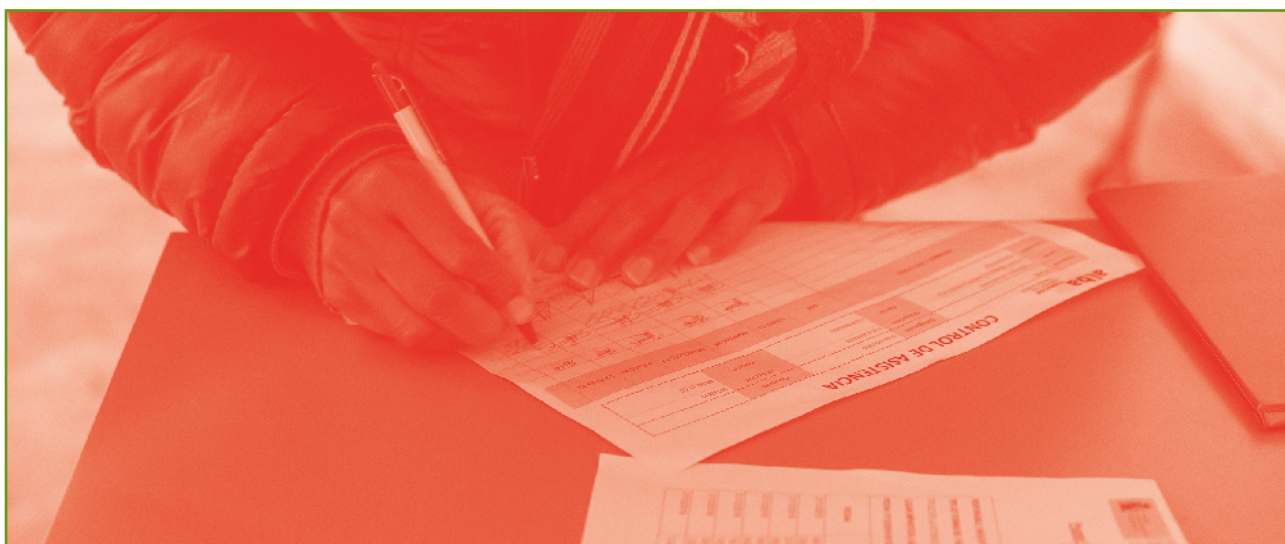
El salario medio es de 821€, aunque el 50% de ellos cobran 800€ o menos. **Por sexo, las mujeres cobran 205€ menos que los hombres**, diferencia que se observa con claridad en el peso de ambos sexos según franjas salariales: en las más bajas (400 euros o menos) la presencia de mujeres es mayoritaria, mientras que a medida que crecen los salarios, el peso de los hombres se incrementa progresivamente. **Respecto de la participación en el programa, las personas participantes cobran 60 euros más al mes de media que aquellos/as que no lo han hecho.**

Gráfico 52. Remuneración por sexo



Fuente: elaboración propia

Finalmente, y relativo a la satisfacción con el empleo, el 64% se muestra muy satisfecho o satisfecho. Según la edad, las personas más jóvenes tienen un grado de satisfacción menor, tendencia que se revierte en los grupos de mayor edad. Se subraya cómo las personas participantes en el programa tienen un nivel de satisfacción menor con el empleo, con diferencias de hasta 20 puntos con quienes no han formado parte de la intervención. La principal explicación radica en la existencia de expectativas más elevadas en los y las participantes, lo que puede derivar en una valoración más crítica del empleo obtenido. También puede deberse al perfil educativo, más elevado en las personas participantes, lo que implica mayores probabilidades de desajuste entre el tipo de empleo y la cualificación de la persona.



RECOMENDACIONES

En este apartado presentamos una serie de recomendaciones destinadas a fortalecer y mejorar los procesos de inserción sociolaboral de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional, ya sea referidas directamente al FISR, al contexto normativo u otros ámbitos.

El Marco legal que regula la situación administrativa de las personas solicitantes y beneficiarias de asilo, es un factor determinante en la inserción sociolaboral. Un elemento que **debería modificarse**, en relación al mismo es el formato físico de la **“Tarjeta Roja” y homologarse en su formato al DNI, TIE, etc.** En la actualidad su formato y color trasladan informalidad y alarma tal y como nos han reiterado a lo largo del estudio.

Las dificultades para elegir lugar de residencia limitan al colectivo a optar a puestos de trabajo en los que podrían tener mayores opciones de inserción, **así como a generar redes en el ámbito comunitario** -aspecto que como se ha señalado facilita la inserción laboral. El cauce actual, a través de una solicitud al Ministerio no tiene suficiente agilidad por lo que habría buscar otro mecanismo.

Siguiendo con el marco legal, se recomienda revisar y **aumentar los tiempos establecidos para las renovaciones parciales (3 o 6 meses) de los permisos de estancia y trabajo.** Dado el colapso en el que se encuentra el sistema en el momento de elaboración de este estudio (2018/19) que ni siquiera se está cumpliendo el tiempo máximo de resolución del expediente fijado en dos años. Estos periodos tan cortos limitan no sólo el acceso al mercado laboral, también a contratos de alquiler, de telefonía, de gas, de luz, escolarización de menores, matriculación en cursos, etc., además de afectar a la salud psicosocial de las personas solicitantes, ya que les impide realizar un mínimo proyecto de vida en el medio plazo.

Resulta imprescindible elaborar campañas de sensibilización institucionales, o de CEAR, dado el elevado desconocimiento social sobre su situación legal y administrativa, repercutiendo negativamente en su acceso no ya solo al mercado laboral privado, sino también a determinados servicios públicos o privados, con normalidad.

Otro elemento, que en este caso afecta a toda la población extranjera, pero que impacta de manera relevante en la población solicitante de asilo, es el relativo a la homologación, reconocimiento o convalidación de los títulos formativos. Todos los agentes entrevistados, así como las recomendaciones establecidas por el Grupo de trabajo convocados por el Defensor del Pueblo (octubre 2016) señalan que es un proceso muy largo y complejo. Cabe señalar que, para personas provenientes de determinados países en conflicto, resulta todavía más complejo, sino imposible. **Se deberían articular otros mecanismos que permitiesen certificar las competencias formativas o experiencia laboral.**

La dificultad que en términos generales tienen para acceder al carnet de conducir resulta preocupante y es un elemento que, a todas luces, dificulta la inserción sociolaboral, dado no sólo el auge de las ocupaciones vinculadas al sector de transportes, logística y movilidad, sino a la necesidad de desplazarse hacia los centros productivos de las grandes ciudades. **Creemos que se podrían establecer mecanismos que permitan homologar o acceder con garantías, al permiso de conducir.**

Un elemento clave, es la necesidad de disponer de información primaria sobre el colectivo, con perfiles diversos y condicionados por las emergencias sociales, para la toma de decisiones informadas, que permitan adaptar el marco legal y la adecuación de las intervenciones dirigidas a esta población. En el presente estudio, se ha obtenido información primaria muy valiosa a partir de una encuesta, sobre las claves de inserción, pero cuenta con las limitaciones muestrales lógicas de un estudio reducido. Consideramos que el Instituto Nacional

de Estadística **debería elaborar series de datos sobre la población solicitante o beneficiaria de asilo.**

Analizado el marco que regula **el programa FISR, sería conveniente revisar o flexibilizar el tiempo de duración del mismo pues no responde adecuadamente a las grandes diferencias de partida existentes entre las personas participantes**, especialmente con las que presentan mayores dificultades para la inserción. Por otro lado, el proceso de homologación de las titulaciones suele superar la duración del programa.

El idioma resulta un aspecto fundamental a tenor de los resultados de la encuesta y las entrevistas realizadas, por lo que **es relevante fortalecer el aprendizaje del idioma, especialmente entre el colectivo de mujeres**, dadas las más acusadas carencias detectadas por parte del personal técnico. Por todo ello, se **propone valorar fórmulas que permitan continuar el proceso de aprendizaje transcurridos los primeros meses**, y que pueda realizarse de forma simultánea con otras actividades del programa.

Desde otra perspectiva, **la complejidad administrativa que se requiere para la gestión y justificación del programa está afectando al tiempo y calidad de la atención** tal y como se ha señalado por parte del personal técnico. A ello se añade la elevada ratio de atención con su consiguiente sobrecarga y dificultad para prestar el servicio en las condiciones óptimas. La principal vía señalada por los actores participantes en el estudio pasa por reforzar las plantillas, aunque somos conscientes de la necesaria adecuación a los flujos de participantes en el programa y otros aspectos ligados a la propia viabilidad de la entidad. Por ello también es necesario apuntar en otras direcciones, como pueda ser **reforzar los mecanismos de colaboración con el resto de entidades**, no exclusivamente en el ámbito formativo, sino también en las labores de acompañamiento, prospección e intermediación laboral.

Por último, queremos señalar la necesidad de seguir explorando nuevas metodologías de prospección e intermediación laboral. A lo largo de los grupos nominales con expertos/as en materia de empleo se han señalado diferentes alternativas, como pueda ser el **refuerzo del trabajo de intermediación con entidades del tercer sector o el incremento de los recursos destinados al fortalecimiento de iniciativas de emprendimiento. Otra fórmula pasa por incrementar el alcance de los convenios, dirigiéndose no solo a empresas o grupos empresariales, sino también a patronales sectoriales**, que permiten identificar necesidades estratégicas del conjunto de un sector o subsector. A parte de estas medidas, también es necesario **incidir sobre las posibilidades que ofrece la vía del empleo protegido, las reservas de mercado o la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública que permitan o faciliten la inserción del colectivo.**



CEA(R)

Comisión Española
de Ayuda al Refugiado

